



# VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTYYTYVÄISYYS

Elisa Parto

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2018  
Liiketalouden koulutusohjelma



# TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

PARTO ELISA

Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys  
Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Huhtikuu 2018

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tavoitteena oli selvittää tietyssä asiakasyrityksessä työskentelevien henkilöstöpalveluyritys Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila, sekä antaa mahdollisia kehitysehdotuksia parempaan tyytyväisyyteen. Toimeksianto opinnäytetyölle tuli henkilöstöpalveluyritys Yritys X:ltä.

Opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä empiirisestä tutkimusosasta, jotka tukevat toisiaan. Teoriaosuudessa tutustutaan vuokratyön käsitteeseen, sen lainalaisuuksiin sekä tutkitaan viimeisintä Henkilöstöpalveluyritysten liiton teettämää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointitutkimusta. Työtyytyväisyyttä käsitellään pääosin Marja-Leena Mankan työnilo-käsitteen kautta, mutta osiossa tutustutaan myös yleisiin työtyytyväisyyden teorioihin.

Empiirisessä tutkimusosassa tutkitaan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä Yritys Y:llä. Tutkimus toteutettiin pääosin kvantitatiivisena tutkimuksena, mutta myös kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä löytyi, sillä kyselylomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeeseen lähetettiin sähköinen linkki työntekijöiden sähköpostiin ja kyselyn houkuttavuutta lisättiin vastaajien kesken arvottavalla palkinnolla. Vastausprosentti jäi valitettavasti hieman alhaiseksi muistutuksista ja palkinnosta huolimatta.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että Yritys X:n työntekijät ovat suurilta osin tyytyväisiä työhönsä Yritys Y:llä. Työmotivaatio oli hyvällä tasolla ja työyhteisö koettiin työtyytyväisyyttä lisäävänä seikkana. Tärkeimpänä kehityskohteena esiin nousi uusien työntekijöiden perehdyttäminen.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration

**PARTO ELISA**

Job Satisfaction of Rental Employees

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 4 pages  
April 2018

---

This thesis deals with labour leasing and the job satisfaction of rental employees. The aim was to explore the current state of work-related well-being among the rental employees of Company X in a certain client company and to provide suggestions for making the well-being better. This thesis was commissioned by a staffing agency called Company X.

The thesis consists of a theoretical framework and an empirical study, which support each other. The theoretical part focuses on the concept of rental work and its qualities, and examines the Private Employment Agencies Association's latest survey on the job satisfaction of rental employees. Job satisfaction is mainly examined through Marja-Leena Manka's concept of the joy of work but the section also introduces other common theories of job satisfaction.

The empirical section focuses on the job satisfaction of rental employees working for Company Y. The survey was conducted mostly as a quantitative study but it also had features of a qualitative study in the form of open questions. An electronic link to the survey was sent to the employees' e-mails and the willingness of answering was increased by raffling a prize among the respondents. The response rate was unfortunately a bit low despite the reminders and the reward.

The results revealed that Company X's employees are mostly satisfied with their work at Company Y. The job motivation was at a high level and the working community was experienced as a factor increasing satisfaction. The main target for improvement was the orientation of the new employees.

---

Key words: job satisfaction, rental work, labour leasing, research

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tausta ja tavoite .....	5
1.2	Henkilöstöpalveluyritys X .....	6
1.3	Asiakasyritys Y .....	6
2	VUOKRATYÖ.....	7
2.1	Mitä on vuokratyö.....	7
2.2	Vuokratyön sääntely .....	9
2.3	Vuokratyön kaksi puolta .....	9
2.4	Vuokratyön julkinen kuva.....	11
3	TYÖTYYTYVÄISYYS .....	12
3.1	Työnilo .....	12
3.2	Työmotivaatio .....	15
3.3	Työtyytyväisyysteoriat.....	15
3.4	Työtyytyväisyys vuokratyössä.....	17
4	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	19
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	19
4.2	Tutkimuksen eettisyys .....	20
4.3	Tutkimuksen eteneminen .....	20
5	TUTKIMUSTULOKSET JA PÄÄTELMÄT .....	22
5.1	Perustiedot .....	22
5.2	Työtehtävät .....	23
5.3	Parasta työssä.....	25
5.4	Kehityskohteet työssä .....	25
5.5	Työyhteisö .....	27
5.6	Palaute.....	28
5.7	Työtyytyväisyys.....	29
5.8	Johtopäätökset.....	31
5.9	Työtyytyväisyyden kehitysehdotukset.....	31
5.10	Tutkimustulokset työnilo-käsitteen kautta.....	33
6	POHDINTA.....	35
	LÄHTEET .....	37
	LIITTEET .....	39
	Kyselylomake .....	39
	Saatekirje .....	41
	Muistutusviestit .....	42

## 1 JOHDANTO

Ihmisillä on usein jonkinlainen mielikuva siitä, miten oma työura pitäisi edetä. Vuokratyö ei välttämättä kuulu näihin suunnitelmiin, vaan se saatetaan kokea enemmän väliaikaisena ratkaisuna tiettyihin elämäntilanteisiin sidottuna. Vuokratyö kuitenkin työllistää vuosi vuodelta enemmän ihmisiä ja tuo mukanaan uudenlaisia mahdollisuuksia kokea eri aloja sekä luoda uusia suhteita työpaikoilla (Tilastokeskus 2016). Työn tekemisen muoto on muuttumassa ja vuokratyö on nostamassa suosiotaan jatkuvasti.

Vuokratyötä ei huonon maineensa vuoksi välttämättä yhdistetä työhyvinvointiin siitä huolimatta, että monet henkilöstöpalveluyritykset tutkivat työntekijöidensä työhyvinvointia jopa vuosittain. Työhyvinvointi ja henkilöstön tyytyväisyys ovat kokoajan tärkeämmässä asemassa ja niihin pyritään kiinnittämään jatkuvasti enemmän huomiota. Hyvä työtyytyväisyys lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta yritykseen, parantaa työtehoa sekä saattaa vaikuttaa positiivisesti sairauspoissaoloihin.

### 1.1 Tausta ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälainen työtyytyväisyystilanne on henkilöstöpalveluyrityksen (Yritys X) vuokratyöntekijöillä, jotka työskentelevät tietyllä (Yritys Y) asiakasyrityksellä sekä miten heidän työtyytyväisyyttään voitaisiin parantaa. Paras tapa lähteä selvittämään tätä asiaa on tutkia kyseisessä yrityksessä työskentelevien vuokratyöntekijöiden mielipiteitä, sillä he ovat oman työtyytyväisyytensä asiantuntijoita.

Opinnäytetyö voidaan jakaa kahteen osioon; teoreettiseen viitekehykseen sekä empiiriseen tutkimusosioon. Teoreettisessa osiossa paneudutaan vuokratyön käsitteeseen yleisellä tasolla sekä työtyytyväisyyden määritelmiin. Työtyytyväisyyttä käsitellään ensisijaisesti Marja-Liisa Mankan kirjoittaman työilo-käsitteen kautta. Työssä paneudutaan myös valtakunnalliseen tutkimukseen vuokratyöntekijöiden yleisestä työhyvinvoinnista ja peilataan siinä nousseita tuloksia Mankan työnilo-käsitteeseen.

Työn empiirisessä osiossa selvitetään vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyystilanne ja tuloksia analysoidessa tavoitteena oli löytää kehitysehdotuksia niille osiolle, missä

vuokratyöntekijät kokivat olevansa vähiten tyytyväisiä. Tutkimuksessa mahdollisesti nousevista epäkohdista saadaan hyviä jatkotutkimusehdotelmia Yritys X:lle ja Yritys Y:lle.

Toimin kyseisessä henkilöstöpalveluyrityksessä työharjoittelun jälkeen henkilöstöhallinnon tehtävissä jolloin kiinnostus vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kohtaan heräsi. Yritys X tutkii vuokratyöntekijöidensä yleistä työhyvinvointia vuosittaisilla tutkimuksilla, jonka tulokset ovat olleet positiivisia. Yksittäisen asiakasyrityksen työtyytyväisyyteen ei kuitenkaan ole aikaisemmin perehdytty, joten sain toimeksiantona tutkia pitkään asiakkaana olleen teollisuuspuolen yrityksen Yritys Y:n vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä. Kyseisellä asiakasyrityksellä työskentelee sekä kokoaikaisella että tarvittaessa työhön kutsuttavalla sopimuksella olevia vuokratyöntekijöitä.

## **1.2 Henkilöstöpalveluyritys X**

Toimeksiantajanani toimii henkilöstön vuokraukseen ja rekrytointiin keskittyvä kotimainen perheyritys, jolla on toimipisteitä monella eri paikkakunnalla ympäri Suomea. Yrityksen palveluihin kuuluu henkilöstön vuokrauksen ja rekrytoinnin lisäksi myös soveltuvuusarvioinnit, henkilöstöhallinnon ulkoistus sekä työvoimavalmennus. (Yritys X.)

Yritys X on saanut hyviä tuloksia vuotuisissa asiakastytytyväisyystutkimuksissaan. Tutkimuksen mukaan kyseinen henkilöstöpalveluyritys erottuu edukseen esimerkiksi luottavuudellaan asiakkaiden silmissä. (Yritys X.)

## **1.3 Asiakasyritys Y**

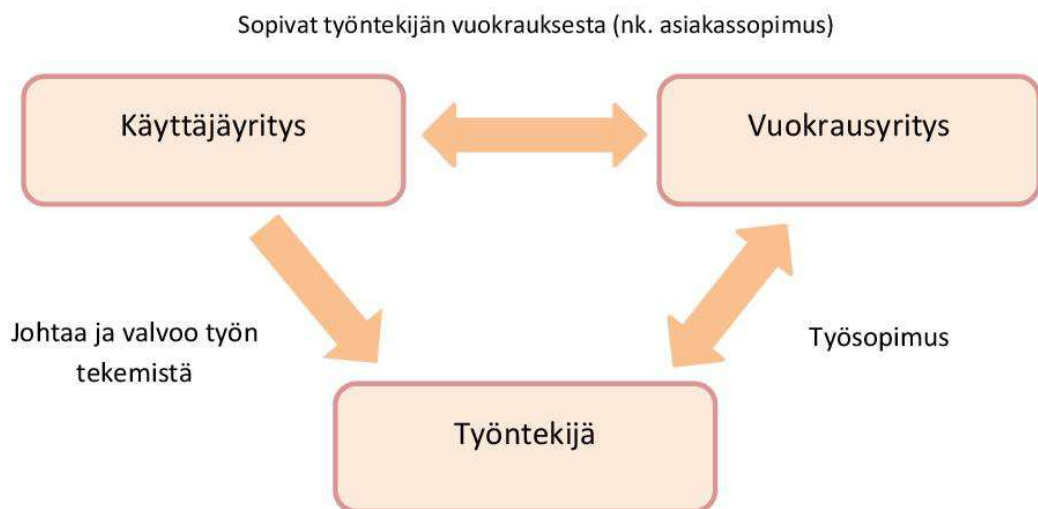
Työtyytyväisyystutkimus toteutetaan teollisuuden alalla toimivan yritys Y:n vuokratyöntekijöille. Kyseessä on Pirkanmaalainen noin 240 henkilöä työllistävä perheyritys, jonka toiminta keskittyy kevytmetallin valmistuksen eri vaiheisiin. Yritys Y:llä työskentelee noin 50 Yritys X:n vuokratyöntekijää. Tutkimukseen otetaan mukaan sekä tarvittaessa työhön kutsuttavalla, että kokoaikaisella sopimuksella yrityksessä työskentelevät Yritys X:n vuokratyöntekijät. (Yritys Y.)

## 2 VUOKRATYÖ

Vuokratyö kasvattaa suosiotaan jatkuvasti, sillä sen mutkattomuus houkuttelee sekä työnantajia että työntekijöitä. Tarpeen herätessä työntekijän voi saada jopa yhdeksi päiväksi hyvinkin lyhyellä varoitussajalla. (Duunitori 2014.) Tämä tuo mukanaan useita hyviä ja huonoja puolia sekä työnantajalle että vuokratyöläiselle. Ovatko epäsäännölliset työajat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta liian suuria negatiivisia tekijöitä vuokratyöläiselle vai ovatko ne mahdollisuus kokea eri aloja ja löytää itselleen sopiva työpaikka? Miten elämäntilanne vaikuttaa vuokratyön mielekkyyteen? Näihin asioihin paneudutaan seuraavissa kappaleissa.

### 2.1 Mitä on vuokratyö

Vuokratyö on yksi yleistyvimmistä työn teettämisen muodoista ja se kasvattaa suosiotaan koko ajan. Olennaisinta vuokratyössä on, että työsuhdetta määrittelee kolme eri osapuolta: käyttäjäyritys, vuokrausyritys sekä työntekijä. (Elomaa 2011, 27.)



Kuvio 1: Vuokratyön suhteet (Vuokratyöopas 2014, 5)

Vuokrayritykseksi kutsutaan henkilöstöpalvelualan yritystä, jonka tehtävä on etsiä ja vuokrata työvoimaa muille yrityksille. Tämä yritys toimii vuokratyöntekijän työnantajana, jolloin työsopimukset, työterveys, palkanmaksu sekä muut työnantaja velvoitteet kuuluvat sille. Yritys voi vuokrata joko jo yrityksen kirjoilla olevia vuokratyöntekijöitä tai vastaavasti etsiä toimeksiannon mukaisia uusia työntekijöitä, joita vuokrata käyttäjäyritykselle. (Vuokratyöopas 2014, 6.)

Yritystä, joka vuokraa itselleen työntekijöitä vuokrayrityksen kautta kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Syitä vuokratyövoiman käytölle on monia erilaisia riippuen käyttäjäyrityksen toimialasta, työtehtävistä ja työtarpeen kestosta. Yksi yleisimmistä syistä on työtarpeen tilapäisyys esimerkiksi projektin tai sesongin aikana. (Elomaa 2011, 15-16.) Käyttäjäyrityksellä on työntekijään direktio-oikeus, joka tarkoittaa vastuuta johtaa ja valvoa työntekijän työn tekemistä. Käyttäjäyritys on myös velvollinen päättämään työntekijän työtehtävät, työnteon ajankohdan ja paikan. (TSL 1:7 §.)

Käyttäjäyritys ja vuokratyöyritys tekevät sopimuksen työvoiman vuokrauksesta, jossa määritellään mm. sopimuksen voimassaoloaika, vastikkeenmaksuvelvollisuus ja sen suuruus sekä tiedonanto- ja salassapitovelvoitteet. Sopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan, riippuen käyttäjäyrityksen työntekijätarpeesta. (Hietala 2014, 72.) Sopimuksessa määritellään usein myös niin sanottu rekrytointipalkkio, mikä kertoo millä summalla käyttäjäyritys saa palkata vuokratyöntekijän yrityksen omille kirjoille. Rekrytointipalkkio on hyvä säätää kohtuulliseksi, sillä se saattaa pahimmassa tapauksessa hankaloittaa vuokratyöntekijää saamasta vakituisen työpaikan käyttäjäyrityksestä, koska liian korkea palkkiota ei haluta maksaa. Käyttäjäyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välisessä sopimuksessa on mahdollista määrittää, minkä ajan jälkeen käyttäjäyritys saa palkata vuokratyöntekijän omille kirjoilleen ilman lisäkuluja. Näin kaikki hyötyvät; työntekijällä on mahdollisuus saada vakituinen työ, käyttäjäyrityksen ei tarvitse maksaa rekrytointipalkkiota, mutta vuokrayritys saa vuokrata työntekijää tietyn ajan ja saa näin ollen rekrytoinnista aiheutuvat kulut katettua. (Elomaa 2011, 40.)

Vuokrayritys ei pysty vaikuttamaan työsuhteen pituuteen, vaan on riippuvainen käyttäjäyrityksen tarpeesta (Elomaa 2011, 17). Käyttäjäyrityksen tarve taas saattaa vaihdella lyhyestä muutaman päivän tarpeesta kuukausien tai vuosien mittaiseksi. Tämän vuoksi työsuhteiden kestoa on hankala arvioida etukäteen.



## 2.2 Vuokratyön sääntely

Vuokratyöstä on hyvin vähän omaa sääntelyä, sillä työsuhteen osapuolia on kahden sijaan kolme. Tämä saattaa aiheuttaa tulkinnallisia hankaluuksia. Vuokrayrityksen ja työntekijän välistä suhdetta määrittelee työsopimuslaki, kun taas vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen suhdetta määrittelee sopimusoikeus. (Elomaa 2011, 27.)

Työsopimuslaissa on kuitenkin kiinnitetty huomiota vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden keskeisten ehtojen toteutumiseen yhdenvertaisesti. Tästä kiitos kuuluu Euroopan parlamentin ja neuvoston säätämälle vuokratyödirektiiville, jonka tarkoituksena oli juuri vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun takaaminen. (Elomaa 2011, 44.)

Käyttäjäyrityksen työntekijöille sovellettavaa työehtosopimusta on sovellettava myös yrityksessä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Näin ollen vuokratyöntekijöitä koskevat samat työsuhdetta koskevat oikeudet ja ehdot. (Elomaa 2011, 43–44.) Sitovan työehtosopimuksen puuttuessa on työntekijän työehtojen oltava työlainsäädännön mukaisesti kohtuulliset. Myös määräaikaisille työsopimuksille on oltava aina laissa säädetyt perusteet (Työsuojelu, vuokratyö). Käytännössä kuitenkin vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat usein määräaikaisia ja näin ollen he jäävät ilman työsuhteen pituuteen liittyviä etuja (Elomaa 2011, 44).

Työsopimuslaissa on myös mainittu yhdenvertainen kohtelu käyttäjäyrityksen avoimien työpaikkojen kohdalla, sillä niistä on ilmoitettava myös vuokratuille työntekijöille samoin kuin yrityksen omille määräaikaisille ja osa-aikaisille työntekijöille. (TSL 2:6 §.)

## 2.3 Vuokratyön kaksi puolta

Vuokratyössä on työntekijän kannalta useita etuja. Työntekijällä on mahdollisuus esimerkiksi kokea eri aloja, nähdä erilaisia työympäristöjä ja tutustua uusiin ihmisiin. Tämä on hyödyllistä varsinkin silloin, jos työntekijällä ei ole varmuutta millä alalla haluaisi tulevaisuudessa työskennellä. Eri yrityksissä työskennellessä työntekijöiden on myös mahdollisuus näyttää taitonsa käyttäjäyritykselle, sillä positiivisen työntekijäkuvan li-

säksi työntekijällä voi olla mahdollisuus saada pidempiaikainen työ tai päästä käyttäjäyrityksen omille kirjoille. Vuokrayritys ja käyttäjäyritys voivat sopia yhteistyösopimuksessaan minkä ajan jälkeen vuokratyöntekijän saa siirtää käyttäjäyrityksen omille kirjoille.

Positiivinen palaute työntekijästä kiirii usein myös vuokrayritykseen, jolloin vuokrayrityksen luottamus työntekijää kohtaan lisääntyy. Koska vuokrayrityksen työntekijät eivät itse näe työntekijän työskentelyä asiakasyrityksessä, on heidän luotettava vain käyttäjäyrityksen palautteeseen. Luottamuksen lisääntyessä voidaan hyvää palautetta saavaa työntekijää ajatella useampaan työkohteeseen.

Vuokratyön avulla on myös helppo verkostoitua, sillä työntekijän on mahdollista jättää itsestään hyvä kuva moneen yritykseen ja näin ollen saada tärkeitä yhteyksiä työelämän kannalta. (Vuorensalmi 2014.)

Vuokratyöntekijä voi usein valita työkohteensa ja myös sen, milloin työskentelee. Osa vuokratyöstä on niin sanottua keikkatyötä, jolloin työntekijät tekevät töitä tarvittaessa työhön kutsuttavana ja usein myös eri työkohteissa. Tällöin heillä on oikeus valita mitä vuoroja ovat valmiita tekemään, eikä jokaista vuoroa ole pakko ottaa vastaan. Tällainen järjestely sopii hyvin esimerkiksi opiskelijalle tai useampaa työtä tekeväälle, sillä vuoroja on helppo sovittaa yhteen muun elämän kanssa.

Positiivisten puolien lisäksi vuokratyöstä löytyy myös negatiivisempia puolia työntekijän kannalta. Suurimpana näistä on epävarmuus työn jatkuvuudesta (Elomaa 2011, 17). Keikkatyöntekijänä työskennellessä työajat ja määrät saattavat vaihdella viikoittain, ja seuraavan kuun palkkaa on hankala arvioida etukäteen. Tällainen taloudellinen epävarmuus ei sovi kaikille eikä kaikkiin elämäntilanteisiin. Siinä missä keikkatyö tuo loistavan jouston esimerkiksi opiskelijalle, saattaa se ainoana tulonlähteenä tuoda hankaluuksia esimerkiksi tulevien viikkojen suunnitelmien tekemiseen. Keikkatyöntekijän halutessa työskennellä paljon, on hänen oltava valmis lähtemään vuoroihin lyhyelläkin varoitusaajalla.

Vuokratyöntekijät saattavat kokea myös olevansa ”toisen luokan työntekijöitä” suhteessa käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön. Tämä riippuu vahvasti siitä, miten käyttäjäyrityksen henkilökunta ottaa vastaan vuokratyöntekijät ja saavatko he tasavertaista kohte-

lua yrityksen ylemmältä taholta. (Elomaa 2011, 17–18.) Osassa työsuhteissa työkohteet saattavat vaihdella tiuhaan, jolloin jatkuva uuteen työyhteisöön sopeutuminen saatetaan kokea turhauttavana.

Keikkatyö ja pätkätyö voidaan kokea ristiriitaisena myös uran kehittymistä ajatellen, sillä työnantaja ei välttämättä näe syytä kehittää pätkätyöläisen osaamista. Tästä huolimatta työntekijä itse hyötyy työsuhteesta kartuttaessaan työkokemusta ja nähdessään ammattitaitonsa kasvavan. (Leinikki 2010, 22.)

## **2.4 Vuokratyön julkinen kuva**

Erilaiset harhaluulot ja mielikuvat mustaavat vuokratyön mainetta yhä edelleen ja tähän ei tunnu auttavan edes positiiviset vuokratyöntekijöiden tutkimustulokset. Osa ihmisistä tuntuu ajattelevan, ettei vuokratyötä koske samat lait ja säädännöt kuin muita työsuhteita (Duunitori 2014). Julkisuuteen nousee useimmiten juuri ne negatiiviset kokemukset, jotka osaltaan aiheuttavat hallaa vuokratyön maineelle.

Henkilöstöpalveluliiton teettämästä tutkimuksesta (Vuokratyöntekijätutkimus 2016) käy ilmi, että vuosi vuodelta useampi kokee vuokratyön olleen positiivisempi kokemus kuin mitä he olivat odottaneet. Tämä kertoo toisaalta omaa tarinaansa vuokratyön huonohkosta maineesta ja siitä, etteivät asiat välttämättä ole ennakkoluulojen mukaisia.

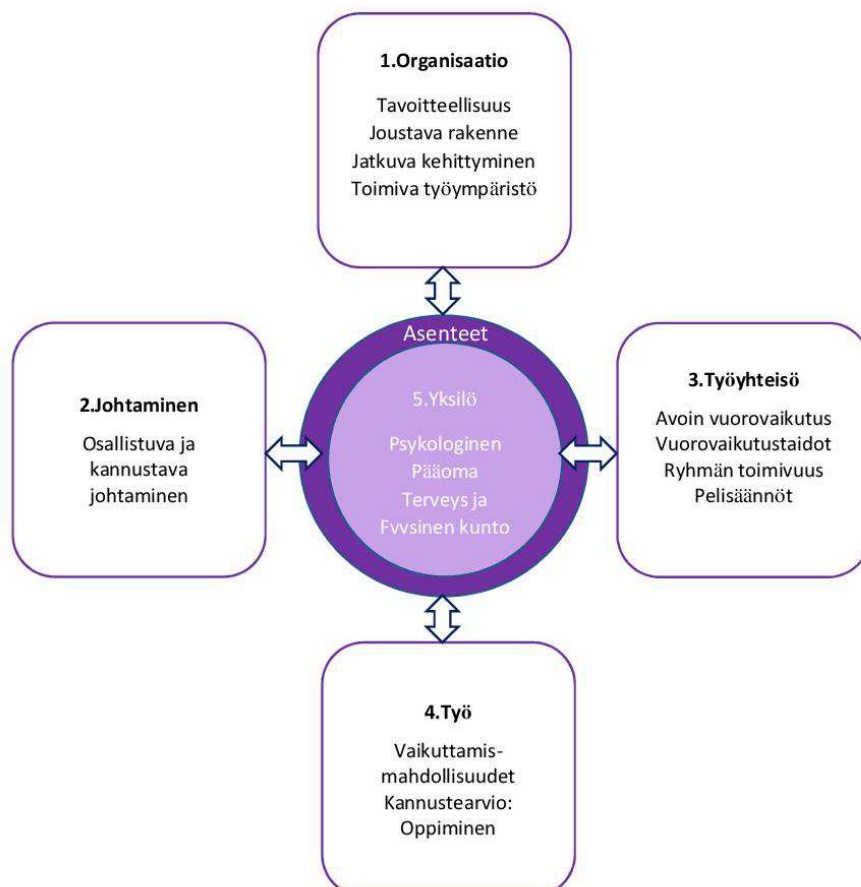
Koska tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat itse olleet keskimäärin tyytyväisiä vuokratyösuhteensa, ovat tällaiset tutkimuksen ja uutiset aiheesta omiaan parantamaan vuokratyön mainetta ja houkuttelevuutta.

### 3 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat sukulaiskäsitteitä, jotka liittyvät vahvasti toisiinsa. Työhyvinvoinnilla kuvataan työntekijän kokonaishyvinvointia, johon kuuluu myös paljon tekijöitä joita työntekijä ei välttämättä osaa edes ajatella arjen hyvinvointitekijöinä. Tällaisia kokonaishyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi kattava työterveyshuolto sekä työturvallisuus (Sosiaali - ja terveysministeriö). Nämä fyysiset tekijät luovat parempaa työhyvinvointia, mutta eivät välttämättä lisää työntekijän tyytyväisyyttä työhön. Työtyytyväisyys muodostuu enemmän yksilön psyykkisistä tekijöistä kuten siitä, miten hän kokee omat työtehtävänsä, työyhteisönsä sekä suhteensa esimieheen. (Herzberg 1987, 8–9.)

#### 3.1 Työnilo

Marja-Liisa Manka kuvaa työnilo-teoksessaan yksilön työniloon vaikuttavia tekijöitä. Työnilolla kuvataan kirjassa tilaa, jolloin työ tuottaa tekijälleen myös iloa ja nautintoa pelkän työn suorittamisen sijaan. Työniloon vaikuttavia tekijöitä on Mankan tekemän kuvion mukaan viisi; organisaatio, johtaminen, työ itsessään, työyhteisö sekä yksilö itsessään omien asenteidensa sekä hyvinvointinsa kautta. Seuraavassa osiossa käsitellään työniloon vaikuttavat tekijät pääpiirteittäin.



Kuvio 2. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76.)

### **1. Organisaatio**

Hyvinvoivassa organisaatiossa on useimmiten myös tyytyväisempiä työntekijöitä. Yksi merkittävä ominaisuus hyvinvoivassa yrityksessä on sen tavoitteellisuus. Tavoitteet olisi hyvä laatia yhdessä työyhteisön kanssa, jolloin ne olisivat selkeät kaikille työntekijöille ja he olisivat sitoutuneempia sitä toteuttamaan. Tämä pitää myös sisällään, että työntekijät tietävät oman paikkansa työyhteisössä ja ymmärtävät omat heille annetut työtehtävät ja vastuualueet. (Manka 2011, 79-83.) Organisaation on oltava valmis kehittymään ja tarvittaessa etsimään lisää osaamista lisäämään organisaation toimivuutta. Työntekijöitä on myös kuunneltava ja otettava huomioon heidän toiveitaan esimerkiksi työtehtävien suhteen.

### **2. Johtaminen**

Hyvällä johtamisella on mahdollista saada työntekijä voimaan paremmin ja sitoutumaan työyhteisöön entistä enemmän. On tärkeää, että esimiehellä on yhteys työntekijään, jotta työntekijä tuntee olonsa tärkeäksi ja arvostetuksi. Tämä saavutetaan parhaiten hyvällä vuorovaikutussuhteella sekä työnantajan työntekijälle antamalla sosiaalisella ja emotionaalisella tuella. Myös työntekijöiden tasavertainen kohtelu on tärkeää, jotta jokainen työntekijä kokee olevansa samalla viivalla työtovereiden kanssa. Tiettyjen työntekijöiden suosiminen tai toisten syrjiminen luo äkkiä ristiriitoja koko työyhteisöön ja saattaa tulehduttaa työntekijöiden keskinäisiä välejä. (Manka 2011, 111–114.)

Nykyaikainen johtamisen malli tukee tätä yhdistämällä toiminnan ja ihmisten johtamisen sen sijaan, että keskityttäisiin pelkästään toiminnan johtamiseen. Johtamiseen vaikuttaa silti koko työyhteisö, eikä esimiehen tarvitse yksin pystyä kaikkeen. Työyhteisö voi kompensoida sellaisissa ominaisuuksissa, mitä esimiehellä ei ehkä ole. Näin johtajuus muotoutuu koko työyhteisön toimivuudesta. (Manka 2011, 112.)

### **3. Työyhteisö**

Moni kokee työyhteisön olevan suurimpia tekijöitä työtyytyväisyydessään, sillä se saatetaan nostaa jopa työtehtävien mielekkyyttä tärkeämmäksi (S&S Consulting 2014).

Yhteenkuuluvuuden tunne sekä yhteisöllisyys ovat tärkeitä käsitteitä työyhteisössä. Hyvän työyhteisön perusta on, että jokainen saa olla oma itsensä ja toteuttaa yksilöllisyytensä. Työntekijän pitää tuntea kuuluvansa työporukkaan ja tuntea voivansa jakaa onnistumisiaan. (Hakanen 2011, 31.)

Parhaimmillaan hyvä työyhteisö tukee työssä jaksamista, antaa uusia ideoita ja on avoin myös hankalista asioista. Sen mahdollistamiseksi on tärkeä luoda yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan jokainen toimii. Myös luottamus, avoimuus ja toisten auttaminen kuuluvat osana hyvään työyhteisöön. (Manka 2011, 115–127.)

#### **4. Työ**

Työntekijän työtyytyväisyyteen liittyy vahvasti hänen kokemansa työtehtävien mielekkyys. Se ei välttämättä tarkoita, että työssä olisi aina mukavaa ja helppoa, vaan tyytyväisyys kumpuaa yksilön ponnistuksista ja onnistumisen tunteesta. Omien vahvuuksien käyttö parhaan mahdollisen tuloksen eteen tuo mukanaan erilaista mielihyvää. (Hakanen 2011, 19.) Mikä tahansa työ voi ainakin osittain tyydyttää työntekijän perustarpeita ja olla näin ollen mielekäs työpaikka. Esimerkiksi toistoluonteista työtä tekevä voi saada tyydytystä siitä, että pärjää töissä hyvin tai miten hyödyllistä se on. (Hakanen 2011, 32.) Toiset taas kaipaavat työltään haasteita ja haluavat vaikuttaa omiin työtehtäviinsä.

#### **5. Yksilö**

Työntekijä tulkitsee työpaikkaa kuitenkin aina oman asenteensa kautta, jolloin ei välttämättä riitä, vaikka organisaatiossa kaikki osa-alueet pyrkisivät takaamaan mahdollisimman hyvän työpaikan. Työtyytyväisyys siis kumpuaa työntekijästä itsestään ja siitä, miten hän kokee esimerkiksi työtehtäviensä mielekkyyden, mahdollisuuden työhön vaikuttamiseen tai koko työyhteisön. (Manka. 2011, 76.) Myönteisellä elämänasenteella pääsee pitkälle ja juuri se on avain työssä viihtymiselle.

Tietenkin yksilön työnilon osana on paljon muitakin seikkoja kuin asenne, kuten terveellinen elämäntapa, stressin hallinta, se miten työstä palautuu sekä oman vapaa-ajan sovittaminen muuhun sosiaaliseen kanssakäymiseen. (Manka 2011, 200.)

Saattaa olla siis hankala rajata, mikä tekee työntekijän tyytyväiseksi, sillä se on monen osion summa. Vaikka kaikki ulkoiset puitteet olisivat kunnossa, ei työntekijä välttämättä silti tunne työstä sellaista iloa ja innostusta joka pitäisi hänet motivoituneena ja tyytyväisenä. Samassa työyhteisössä saattaa eri työntekijöiden työhyvinvointi vaihdella huomattavasti, sillä eri ihmiset arvostavat eri asioita. Toiselle työssä tärkeintä on mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät, kun toinen saattaa kokea kannustavan työyhteisön parhaana työtyytyväisyyttä tukevana puolena. Voidaan kuitenkin todeta, että mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee olonsa hyvinvoivaksi, sitä positiivisemmaksi koko työyhteisö muuttuu. Positiivinen ilmapiiri luo lisää positiivista ilmapiiriä. (Manka 2011, 76-77.)

### **3.2 Työmotivaatio**

Se, miksi käymme töissä, ohjaa paljon sitä kuinka tyytyväisiä olemme työhön. Työmotivaatio voidaan jaotella karkeasti kahteen kategoriaan, ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Raha on yksi ulkoisen motivaation lähde eikä se valitettavasti motivoi kovin kauaa. Nykyään moni nuori arvostaa enemmän vapaa-aikaansa kuin mahdollista urakehitystä, jolloin motivaation lähde on ulkoinen. Töissä käydään saadakseen rahaa muihin elämän osa-alueisiin. Muita ulkoisia motivaation osa-alueita on tunnollisuus ja kuuliaisuus esimiestä kohtaan sekä halu työsuhteen jatkumiseen. (Manka 2011, 28. Hakanen 2011, 30.)

Sisäinen motivaatio taas kumpuaa ihmisen sisältä, halusta tehdä tehtävä koska se tuo riittävästi onnistumisen tunnetta ja tyydytystä. Sisäisessä motivaatiossa tärkeimpiä seikkoja on tunne siitä, että asioita tekee omasta halustaan. Työn pitää olla riittävän haastavaa, jotta ihminen voi hyödyntää omia vahvuuksiaan ja kehittyä. Tämä taas ruokkii ihmisessä innostusta, luovuutta ja sitoutumista. (Hakanen 2011, 30–31.)

### **3.3 Työtyytyväisyysteoriat**

Työtyytyväisyyttä tulkitaan tavallisesti erilaisten teorioiden pohjalta, joista kuuluisimpia ovat Frederick Herzbergin kahden faktorin teoria sekä Maslow'n tarvehierarkia. Jälkimmäisessä teoriassa itse työtyytyväisyyden tarve sijoittuu sen verran korkealle tarve-

hierarkiatasolle, etten kokenut sen tulkitsemista tarpeelliseksi. Teorian mukaan ihmisellä on tarve aina nostaa vaatimuksiaan edellisen tarpeen täytyessä, jolloin ihminen ei olisi ikinä tyytyväinen nykytilanteeseen kovin kauaa. Teoria on myös kiistelty, sillä sen todentamisesta ei ole löydetty tarpeeksi näyttöä. Sittenmin Clayton P. Alderfer on pyrkinyt muuntamaan tarvehierarkiaa vastaamaan enemmän nykyisiä tutkimustuloksia. (Juuti 2006, 45.)

Frederick Herzbergin kahden faktorin teoriassa jaetaan ihmisen perustarpeet kahteen tarpeeseen: Hygieniatekijöihin ja motivaatiotekijöihin. Teoria perustuu siihen, että työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat erilaisia kuin työtytymättömyyttä lisäävät. Nämä kaksi osiota liikkuvat eri suuntiin, jolloin ne eivät riipu toisistaan eivätkä vaikuta toisiinsa. (Herzberg 1987, 8–9.)

Hygieniatekijöihin kuuluu esimerkiksi johto, palkkaus, työilmapiiri, työntekijän asema ja työturvallisuus. Nämä ovat tekijöitä, jotka eivät motivoi työntekijää, mutta niiden on oltava kunnossa. Esimerkiksi pelkästään palkkaa nostamalla ei teorian mukaan pystytä motivoimaan työntekijöitä riittämiin, vaan tietyn pisteen jälkeen se lakkaa tuomasta motivaatiota. Puutteellisesti tai huonosti hoidettuina hygieniatekijöihin kuuluvat tekijät kuitenkin lisäävät työntekijän tyytymättömyyttä työhön. (Herzberg 1987, 8–9.)

Motivaatiotekijät taas motivoivat työntekijöitä parempiin suorituksiin ja parempiin asenteisiin. Näihin kuuluu niin sanottuja sisäisiä motivaatiotekijöitä, kuten työtehtävät itsessään, työssä saatavat tunnustukset, vastuu, etenemismahdollisuudet ja työssä kehittyminen. Näistä työntekijää saa palkkioksi onnistumisen tunteita, itsensä ylittämisen riemua, itsensä haastamista ja kiitosta. Tällaiset tekijät motivoivat ihmistä paljon pidempään. Toisaalta teorian mukaan puuttuvat motivaatiotekijät eivät välttämättä lisää työntekijän tyytymättömyyttä työhön, mutta työntekijä ei välttämättä halua pyrkiä parhaaseen mahdolliseen tulokseen vaan yrittää päästä mahdollisimman helpolla. (artikkeli Herzberg 1987, 8–9.)

Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan hae työltä samoja asioita. Osalle työ tarkoittaa uraa, jolloin se tuo mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoa ja edetä uralla, sen sijaan että työssä käytäisiin vain rahan vuoksi. Työn voi kuitenkin mieltää myös vain toimeentulona, jonka avulla elättää itsensä ja voi palkita itseään materiaalilla. Tällöin työ itsessään ei merkitse työntekijälle paljoakaan, vaan elämän tärkeimmät asiat löytyvät työn ulko-



puolelta. Kutsumuksena työtään kokevat pitävät työtä osana elämää ja identiteettiään. Työ itsessään palkitsee ja tuntuu mielekkäältä, vaikka saattaa olla henkisesti raskasta. (Hakanen 2011, 26–28.) Näin ollen on minusta suuri merkitys, haluaako ihminen työtään vastuuta, mainetta ja kunniaa vai haluaako hän vain toimeentuloa. Ihminen voi kuitenkin olla tyytyväinen työhönsä, kunhan hygieniatekijät ovat kunnossa. Tällöin hän voi korvata työstä puuttuvat motivaatiotekijät elämän muissa osa-alueissa.

### **3.4 Työtyytyväisyys vuokratyössä**

Ehkä vastoin yleistä uskomusta, työtyytyväisyys vuokratyössä on pääosin hyvällä tasolla, ainakin jos tutkimustuloksiin on uskominen. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL on toteuttanut vuosittain vuokratyöntekijöitä koskevan työhyvinvointitutkimuksen. Viimeisimpään tutkimukseen osallistui yhteensä 6484 vuokratyöntekijää, jonka vuoksi tutkimustuloksia voidaan pitää yleispätevänä. Kyselyyn vastanneista 87% voisivat suositella vuokratyön tekemistä tuttavilleen. Yllättävästi tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät myös jaksavat paremmin ja ovat innostuneempia työstään, kuin keskiverto suomalainen työntekijä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2016)

Lähdin pohtimaan vuokratyöntekijöiden yleistä työn ilon toteutumista edellisessä osiossa käsitellyn Marja-Liisa Mankan työnilo-käsitteen pohjalta. Tässä osiossa käydään yllä esittelemäni vuoden 2016 tehdyn vuokratyöntekijätutkimuksen tuloksia jaoteltuna työn ilon osa-alueisiin. Näitä tuloksia pystyn myöhemmin hyödyntämään analysoidessani tutkimustuloksia työn empiirisessä osiossa.

Marja-Liisa Mankan mukaan työniloon vaikuttavat viisi seikkaa; organisaatio itsessään, johtaminen, työ itsessään, työyhteisö sekä yksilö itsessään omien asenteidensa kautta.

#### **1. Organisaatio**

Yrityksen tulisi kohdella työntekijöitään tasavertaisesti, olivat he sitten vuokratyöntekijöitä tai yrityksen omia tekijöitä. On tärkeää, että myös vuokratyöntekijät tietävät paikkansa ja työtehtävänsä yrityksessä. Tutkimustulosten mukaan suurin osa vuokratyöntekijöistä koki, että työn päämäärät ja tavoitteet ovat heille selkeät. Noin puolet vastanneista koki myös palkkauksen olevan tasavertainen yrityksen omien työntekijöiden kanssa.

## **2. Johtaminen**

Vuokratyöntekijän työnantajana toimii vuokrayritys, vaikka itse työn tekeminen tapahtuu asiakasyrityksessä. Tällöin itse työnantaja saattaa jäädä etäisemmäksi työntekijälle. Työn tekemisen ja tyytyväisyyden kannalta tärkeäksi tekijäksi nousee suhde käyttäjäyrityksen esimieheen, sillä myös vuokratyöntekijän on koettava olevansa arvostettu ja tasavertainen työntekijä esimiehen silmissä. Suurin osa vuokratyöntekijöistä kokee saavansa arvostusta asiakasyrityksessä toimivalta esimieheltä itseään ja tehtyä työtä kohtaan. Myös palautetta työstä koetaan saatavan hyvin.

## **3. Työyhteisö**

Työyhteisöön saattaa olla hankala luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta, jos työvuorot ovat satunnaisia tai vuokratyöntekijä vaihtaa usein työkohdetta. Kuitenkin kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä yli puolet tunsivat kuuluvansa asiakasyrityksen työyhteisöön. Ainoastaan alle 20% oli sitä mieltä, ettei tuntenut kuuluvansa porukkaan. Työtovereiden arvostusta vuokratyöntekijää itseänsä ja hänen tekemäänsä työtä kohtaan tunsivat kolme neljäsosaa vastaajista. Näiden tulosten perusteella voisi päätellä, että vuokratyöntekijöiden työyhteisöön kuulumisen tunne on yllättävän korkealla tasolla yleisistä uskomuksista huolimatta.

## **4. Työ**

Tärkeä osa työtyytyväisyydessä on työtehtävien mielekkyys. Vuokratyöntekijöistä suurin osa koki olevansa tyytyväinen työn sisältöön, koki pystyvänsä hyödyntämään osaamistaan riittävästi ja työn päämäärät ja tavoitteet olivat heille selkeät.

## **5. Yksilö**

Yksilön asenne omaa työtään kohtaan on aina suuressa roolissa työntekijän työtyytyväisyydessä. Tutkimuksen mukaan vuokratyöhön suhtauduttiin pääosin myönteisesti ja se koettiin mielekkäänä. Työstä koettiin innostusta ja jaksaminen oli hyvällä tasolla. Näistä voisi päätellä, että asenne työn tekemiseen on hyvä ja vuokratyö koettiin tutkimuksessa positiivisena työllistymismuotona.

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä osiossa perehdytetään tutkimusmenetelmän valintaan sekä itse tutkimuksen toteuttamisen vaiheisiin. Tutkimus suoritettiin helmikuussa 2018 Yritys Y:llä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Tutkimus toteutettiin Survey Monkey -ohjelmalla, johon kyselylomake luotiin. Ohjelmasta laitettiin suora linkki saatekirjeen kanssa vastaajien sähköpostiin. Kyselylomake lähetettiin kaikille Yritys Y:llä työskenteleville Yritys X:n työntekijöille. Tämän avulla toivoimme saavamme mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan työtyytyväisyyden tilasta. Yritys Y:llä työskenteli kyselyn alkaessa viisikymmentä Yritys X:n työntekijää.

### 4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmät voidaan karkeasti jakaa joko laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen tai määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. Määrällinen tutkimus sopii tutkimustavaksi silloin, kuin tutkittava joukko on suuri tai jos tutkimuksessa on arkaluontoisia aiheita. Määrällisessä tutkimuksessa vastaaja jää käytännössä aina anonyymiksi, joka laskee vastaamisen kynnystä. Toisaalta vaarana on, että vastausprosentti jää liian pieneksi. (Vilkkä 2015, 94.) Määrällisessä tutkimuksessa pyritään tekemään tutkittavasta joukosta yleistyksiä tilastojen avulla (Kananen 2008, 24).

Siinä missä määrällisessä tutkimuksessa keskitytään lukuihin ja tilastoihin, on laadullinen tutkimus enemmän sanallisen palautteen tulkintaa. Siinä pyritään pureutumaan pintaa syvemmälle ja selvittämään tutkittavien omia käsityksiä aiheesta. (Vilkkä 2015, 118.)

Pohdin pitkään parhaan mahdollisen tutkimusmenetelmän valintaa, jotta tutkimuksen tulos olisi mahdollisimman kattava ja hyödyllinen. Oli hankaluuksia päättää, toteuttaisinko tutkimuksen mieluummin laadullisena tutkimuksena yksilöhaastattelujen kautta vai määrällisenä kyselylomakkeen avulla. Vaikka tutkimusongelmaan olisi päässyt syvemmin käsiksi yksilöhaastattelujen avulla, olisi se kertonut vain pienen osan työntekijöiden mielipiteistä. Päädyimme toimeksiantajan kanssa lopulta siihen ratkaisuun, että kaikille Yritys Y:llä työskenteleville vuokratyöntekijöille lähetettävä kyselylomake palvelisi parhaiten tarkoitusta. Sen avulla saisimme kokonaiskuvan työtyytyväisyyden tilasta ja mahdolliset ääripäät tulisivat paremmin esiin.

Sähköisessä muodossa tulevaan lomakkeeseen olisi myös pienempi kynnys vastata, sillä kysely toteutetaan täysin anonymisti. Yksilöhaastatteluissa rehellisen mielipiteen ilmaiseminen olisi saattanut tuoda haasteita. Kyselylomake tehtäisiin sen verran tiiviiksi, että vastaaja ei koe sen aiheuttavan liikaa vaivaa ja jättäisi sen vuoksi vastaamatta. Vastauksen houkuttimeksi arvottaisiin Applen iPad vastanneiden kesken.

## **4.2 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimusta tehdessä on huomioitava aina tutkimusetiikka, joka käytännössä tarkoittaa yhteisten pelisääntöjen noudattamista. Vastuu tutkimuksen tekemisestä eettisesti on aina tutkijalla itsellään. Tutkimus on tehtävä ja analysoitava rehellisesti, kaikkia kunnioittavasti ja yhteisiä sääntöjä noudattaen. Tutkittavaa sekä toimeksiantajaa on suojeltava anonymiteetillä, ellei erikseen ole saatu lupaa käyttää nimiä. (Vilka 2015, 41,46.)

Tutkijan on hallittava käyttämänsä tutkimusmenetelmät sekä omata riittävästi tietoa tutkittavasta aiheesta. Myös tulosten on noudatettava sille määriteltyjä vaatimuksia, eli tuoda uutta tietoa tai esittää vanha tieto uudesta näkökulmasta. Tutkijan on toimittava rehellisesti ja vilpittömästi toisia tutkijoita kohtaan. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei tutkija vääristele, plagioi tai sepiä toisen tekemiä tulintoja. Tämä tapahtuu oikeellisten lähdeviittausten ja lainauksien avulla. (Vilka 2015, 42.)

## **4.3 Tutkimuksen eteneminen**

Laadin kyselylomakkeen viikolla kuusi jonka jälkeen se vielä hyväksyttiin toimeksiantajalla. Kyselylomakkeessa oli sekä määrällisiä että laadullisia piirteitä. Näin lomakkeesta tuli riittävän tiivis, mutta silti analysointia ajatellen hyödyllinen. Kysely oli standardoitu kyselylomake, jolloin kaikilta kyselyyn osallistujilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä (Vilka 2015, 94).

Muutamien muokkausten jälkeen kyselylomake oli valmis ja se lähetettiin sähköpostilla kaikille Yritys Y:llä työskenteleville Yritys X:n työntekijöille. Sähköpostiin kirjoitettiin saatekirje, jossa oli suora linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen. Kyselylomake oli auki

15.2.2018 - 8.3.2018 ja arvonta vastanneiden, yhteystietonsa jättäneiden kesken suoritettiin perjantaina 16.3.2018. Ensimmäinen muistutusviesti lähti kaikille 27.3.2018 ja seuraava vielä muutama päivä ennen kyselyn sulkeutumista. Muistutusviesteistä ja palkinnosta huolimatta vastausprosentti jäi alle puoleen. Kyselyn sulkeuduttua pystyttiin tulosten analysoiminen aloittamaan.

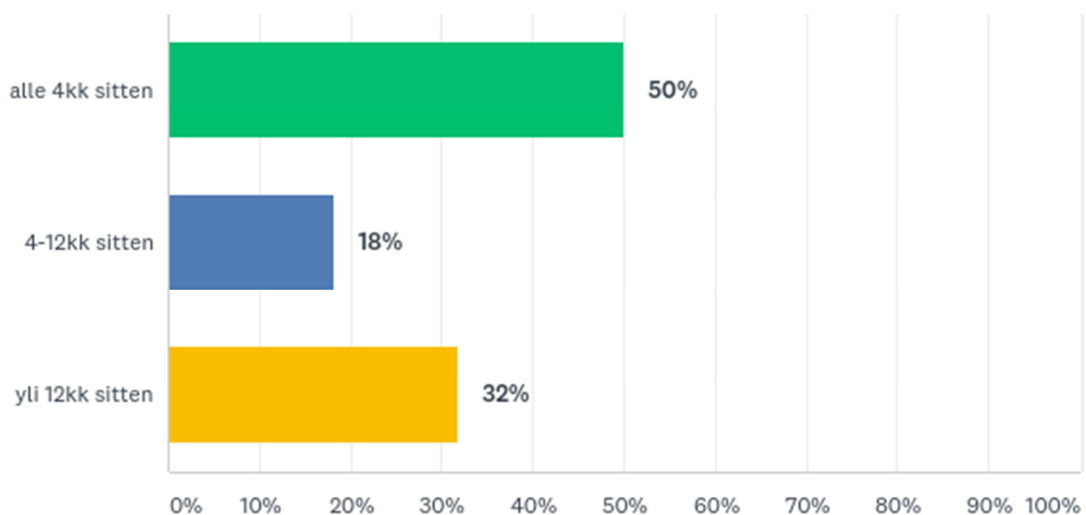
## 5 TUTKIMUSTULOKSET JA PÄÄTELMÄT

Kyselyssä oli yhdeksän kysymyksiä, joista osa oli määrällisiä ja osa laadullisia kysymyksiä. Tulosten analysoinnin kannalta nousi arvokkaaksi seikaksi se, että kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä. Näihin työntekijät olivat pystyneet purkamaan sekä positiivisia seikkoja työstään että heitä vaivaavia asioita, joihin mahdollisesti toivoivat parannusta. Avoimiin kysymyksiin tuli vastauksia kiitettävän paljon, vaikka kaikki avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia vastattavia. Oli mukava huomata, että kyselyyn vastanneet työntekijät halusivat tuoda oman mielipiteensä esille molemmin puolin, sekä hyvistä että heidän mielestään kehitystä vaativista seikoista.

### 5.1 Perustiedot

Ensimmäisenä kysyttiin työntekijöiltä työsuhteeseen liittyviä perustietoja, kuinka kauan he ovat työskennelleet Yritys Y:llä ja työskentelevätkö he kokoaikaisesti vai keikkaluontoisesti.

#### Q1: Koska olet aloittanut Yritys Y:llä työskentelyn?

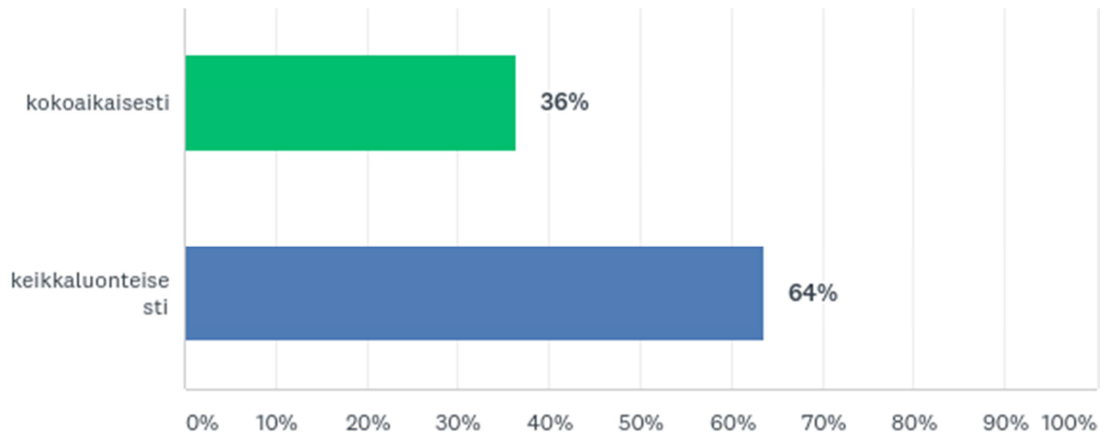


KUVIO 3. Työskentelyn aloitusajankohta

Kuviossa 3 näkyy vastanneiden työntekijöiden jakauma sen mukaan, koska he ovat aloittaneet työskentelyn Yritys Y:llä. Vastaukset jakautuivat niin, että eniten vastaajia

oli alle 4kk sitten aloittaneissa työntekijöissä. Seuraavaksi eniten oli yli 12kk sitten aloittaneissa ja 18% oli aloittanut työskentelyn 4-12kk sitten.

## Q2: Työskenteletkö Yritys Y:llä tällä hetkellä



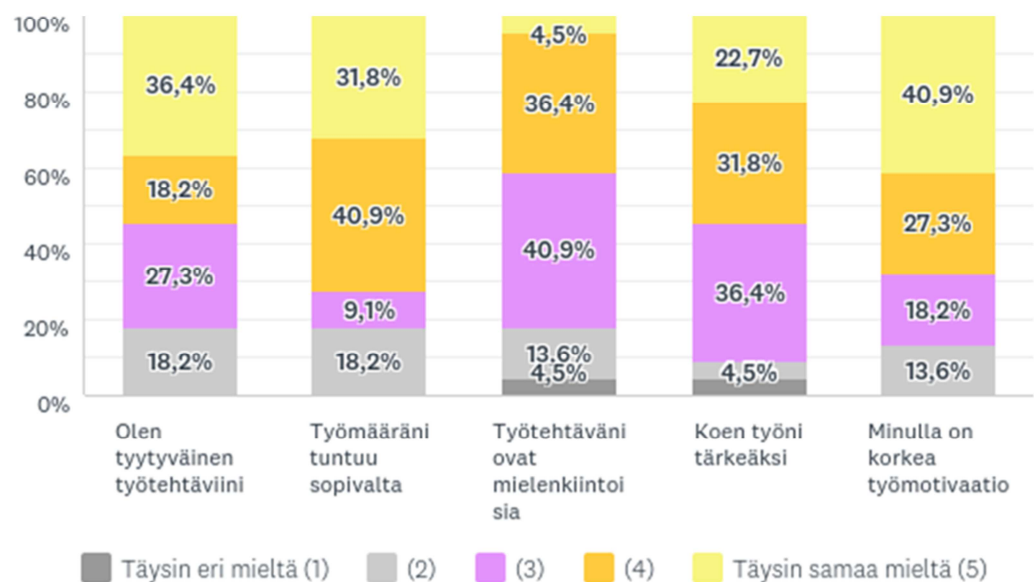
KUVIO 4. Työsuhteen laatu

Kuviosta 4 käy ilmi, että vastanneista noin kaksi kolmasosaa työskenteli Yritys Y:llä keikkaluonteisesti ja noin kolmannes kokoaikaisesti.

## 5.2 Työtehtävät

Tässä osiossa tutkittiin Yritys Y:llä työskentelevien tyytyväisyyttä heidän tekemiin työtehtäviin, työmäärään, työtehtävien mielenkiintoisuuteen, sekä mitattiin heidän työmotivaatiotaan. Seuraavaksi analysoidaan tulokset väittämä kerrallaan.

### Q3: Mitä mieltä olet seuraavista työtehtäviin liittyvistä väittämistä



## KUVIO 5. Mielenpiteet työtehtäviä koskevista väittämistä

*Olen tyytyväinen työtehtäviini.* Oheisesta kuvaajasta käy ilmi, että työntekijöistä yli puolet oli joko täysin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työtehtäviinsä. Kukaan ei ollut täysin tyytymätön, mutta hieman alle 20% vastaajista oli melko tyytymättömiä työtehtäviinsä. Vastausten keskiarvo numeerisesti oli 3,72, joka on hyvä ja lähellä mediaania. Tästä tuloksesta voisi päätellä, että työntekijät ovat melko tyytyväisiä työtehtäviinsä.

*Työmääräni tuntuu sopivalta.* Vastaajat kokivat työmäärän kaiken kaikkiaan melko sopivana, sillä yli 70% oli tätä mieltä. Loput kokivat työmäärän kohtuullisen sopivaksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,86 joka on myös hyvä ja osoittaa suurimman osan olleen positiivisella kannalla.

*Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia.* Vastauksien keskiarvo oli 3,23 joka ei aivan yllä edellisten vastauksien keskiarvoon. Täysin tai lähes samaa mieltä työtehtävien mielenkiintoisuudesta oli yli 40% vastaajista. Toiset 40% ei kokenut työtehtäviä erityisen mielenkiintoisina tai mielenkiinnottomina. Ainoastaan 18% ei pitänyt työtehtäviä ollenkaan tai vain vähän mielenkiintoisina. Vastausten perusteella suurin osa piti työtehtäviä mielenkiintoisena tai ei ottanut siihen kovin vahvasti kantaa. Koska työtehtävät ovat tuotannon eri työvaiheita, ei työtehtävien mielenkiintoisuuteen pystytäkään vaikuttamaan. Mielenkiinto pitää löytyä työntekijästä itsestään ja näin ollen hän tietää työskentelevänsä oikeassa paikassa.

*Koen työni tärkeäksi.* On tärkeää, että työntekijä itse arvostaa tekemäänsä työtä, jonka vuoksi neljäs väittämä koski työn merkitystä. Vastauksien keskiarvo oli 3,64, joka osoittaa että työ koettiin päällisin puolin melko tärkeäksi tai hyvin tärkeäksi. Ainoastaan pieni osa vastaajista, alle 10% ei kokenut työtään kovin tärkeäksi.

*Minulla on korkea työmotivaatio.* Työmotivaatio oli vastaajien keskuudessa hyvällä tasolla, sillä se sai keskiarvoksi 3,95. Yli puolet koki työmotivaation olevan korkea ja oikeastaan vain hieman yli 10% oli väittämän kanssa melko erimielisiä.



### 5.3 Parasta työssä

Avoimella kysymyksellä pyrittiin selvittämään syvemmin työntekijöiden mielipiteitä omasta työstään ja sen parhaista puolista. Tämän kautta tuli ilmi asioita, joita ei pelkkin kuvaajien kautta saanut selville. Seuraavassa on koottu muutamia lainauksia työntekijöiden mielipiteistä, sekä koostettu yhteenvetoja kaikkien kysymyksien vastauksien perusteella.

*”Ilmapiiiri oli oikein kiva ja työn tahti ei ollut liian nopeaa.”*

*”Työkaverit ja yhdessä tekeminen.”*

Vastauksista selkeänä teemana toistui hyvä työilmapiiiri sekä työkaverit, jonka seitsemän vastaajaa oli maininnut parhaana asiana työssään.

*”Onnistumisen tunne”*

*”Mahdollisuus oppia uutta joka päivä”*

*”Työ on mielekästä sekä monipuolista.”*

Seitsemän vastaajaa oli kokenut juuri työtehtävien monipuolisuuden, uuden oppimisen ja onnistumisien tunteet parhaina puolina.

*”Se on elämäntilanteeseen sopiva”*

Muutama vastaajista koki keikkaluonteisen työn sopivan tämän hetkiseen elämäntilanteeseen ja oli siitä syystä maininnut sen parhaana asiana.

### 5.4 Kehityskohteet työssä

Toisella avoimella kysymyksellä selvitettiin työntekijöiden ajatuksia asioista, joissa voisi vielä olla kehittämisen varaa työpaikalla. Näiden avulla pystyttiin paneutumaan

tarkemmin työntekijöitä häiritseviin asioihin ja siihen, pystyykö näille mahdollisesti jotakin tekemään.

*”Kehittämisen varaa olisi kyllä ollut perehdytyksessä. Työhön perehdyttäminen oli todella suppea ja tynkä, jonka takia arvokasta työaika meni hukkaan.”*

*”Yritys Y:llä työskentelevien vakituisten melko nuiva asenne uusiin vuokratyöntekijöihin.”*

Perehdytys nousi esiin neljässä vastauksessa. Perehdytyksen maininneet vastaajat kokivat perehdytyksen olleen heikko ja liian suppea, jolloin työaika meni hukkaan kun työntekijät eivät täysin tiedä työtehtäviään. Yksi vastaaja oli maininnut myös kokevansa Yritys Y:n omien työntekijöiden suhtautuvan melko negatiivisesti uusiin vuokratyöntekijöihin.

*”Informaation kulku”*

*”Työmenetelmissä”*

Muutamit vastaajat kokivat informaation kulkevan tehtaalla huonosti ja yksi vastaaja koki työmenetelmissä olevan parantamisen varaa. Muutama vastaaja toivoi myös selkeämpää ja tiukempaa linjaa johtamisessa. Myös työvaatteet saivat yhden maininnan. Yksi työntekijä toivoi tuotantopalkkioiden yksinkertaistamista ja kehittämistä palkitsevaan suuntaan tai jopa niiden poistamista.

*”Ei tiedä milloin on töitä”*

*”Työn vähyys”*

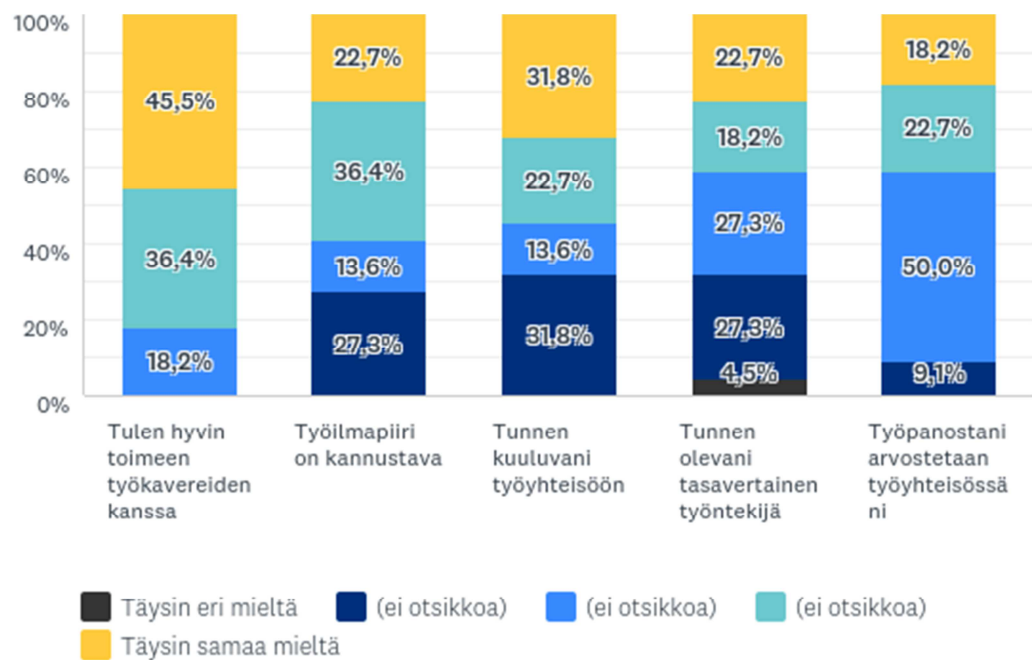
*”Enemmän töitä, jotta töissä käyminen ei tuntuisi vain harrastukselta.”*

Työn vähyys ja se, ettei tiedä koska seuraava vuoro on, oli myös muutamalla parannusta vaativissa asioissa. Tietenkin keikkaluontoinen työ ei välttämättä sovi kaikkien elämäntilanteeseen, eikä työn määrään aina pystytä vaikuttamaan.

## 5.5 Työyhteisö

Tässä osiossa tutkittiin Yritys Y:llä työskentelevien tyytyväisyyttä työyhteisöön liittyvissä asioissa kuten heidän suhtautumista työkavereihin, työilmapiiriin ja heidän tunteuksia tasavertaisuudesta ja työpanoksen arvostuksesta. Vastaukset analysoidaan väittämä kerrallaan.

### Q6: Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöön liittyvistä väittämistä



KUVIO 6. Mielenpiteet työyhteisöä koskevistä väittämistä

*Tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa.* Työkaverit ovat usein suuri tekijä työtyytyväisyydessä, jotta töihin on mukava mennä. Yritys Y:llä työskentelevistä työntekijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että he tulevat hyvin toimeen työkavereiden kanssa. Vastauksien keskiarvo oli 4,27, joka on todella korkea.

*Työilmapiiri on kannustava.* Vähän yli puolet koki ilmapiirin kannustavana tai melko kannustavana. Vastauksien keskiarvo oli 3,55 joka on hyvällä tasolla. Tässä osiossa reilu 30% koki työilmapiirin olevan vähemmän kannustava, mutta kukaan ei kokenut työilmapiiriä silti täysin epäkannustavana.

*Tunnen kuuluvani työyhteisöön.* Työyhteisöön tunsin täysin kuuluvansa hieman yli puolet vastaajista. Tässä osiossa silti yli 30% ei oikein tuntenut kuuluvansa työyhteisöön. Vastauksien keskiarvoksi tuli 3,55, joka on siitä huolimatta hyvä.

*Tunnen olevani tasavertainen työntekijä.* Tasavertaisuuden tunne hajaantui hieman enemmän vastaajien kesken. Noin 40% koki olevansa täysin tai melko samaa mieltä väittämän kanssa. Silti 27% ei oikein osannut sanoa ja yli 30% ei tuntenut täysin olevansa tasavertainen työntekijä. Tämän väittämän vastauksien keskiarvo oli 3,27, eli hieman huonompi kuin edellisten väittämien.

*Työpanostani arvostetaan työyhteisössäni.* Tässä väittämässä suurimman vastausprosentin oli saanut ”ei samaa eikä eri mieltä” oleva vaihtoehto. Puolet vastaajista oli valinnut tämän, joka minusta saattaa kertoa siitä, etteivät työntekijät oikein tienneet arvostetanko heidän työpanostaan vai ei. Yli 40% koki että työtä arvostettiin. Vähemmän arvostusta tunsin hieman alle 10% vastaajista. Vastauksien keskiarvoksi saatiin 3,50.

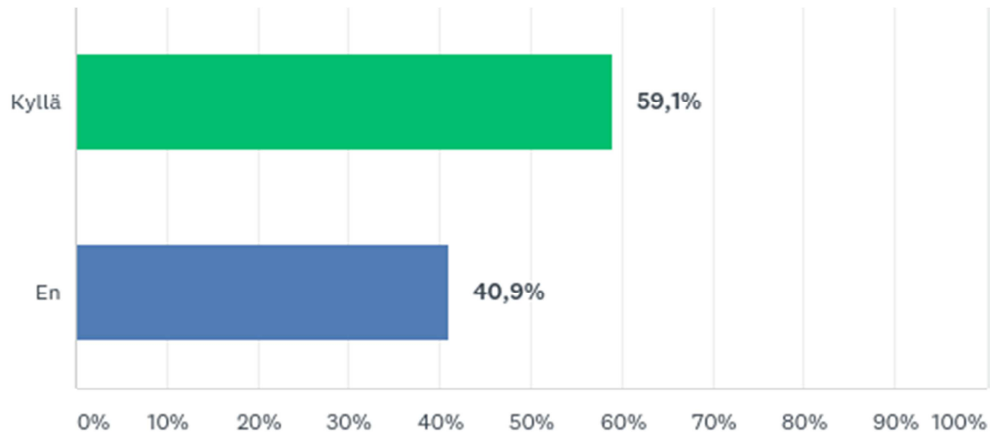
## 5.6 Palaute

Rakentavan palautteen merkitys työssä on valtava, sillä sen avulla ihminen voi oppia virheistään, kehittyä ja motivoitua aina vain parempaan työn tulokseen. Positiivinen palaute on parhaita tapoja palkita ja motivoida henkilöstöä, sillä kukapa ei haluaisi kuulua suoriutuneensa hyvin tekemästään tehtävästä. (Rasila, Pitkonen 2009, 10-12.)

Negatiivinen palaute sen sijaan on tärkeää yksilön kehittymisen kannalta. Virheellinen toimintamalli on syytä korjata antamalla rakentavaa palautetta, jolloin työntekijä tietää jatkossa toimia oikein. Palautteen puuttuminen kokonaan saattaa saada työntekijän ajattelemaan, ettei hänen työpanostaan huomata tai hänestä välitetä. Työntekijä voi myös jäädä epätietoisuuteen siitä, tuliko tehtävä tehtyä hyvin vai huonosti. (Rasila, Pitkonen 2009, 10-12.)

Palauteosio käsiteltiin lomakkeessa yksinkertaisella kysymyksellä, kokivatko työntekijät saavansa riittävästi palautetta tehdystä työstä.

### Q7: Saatko mielestäsi tarpeeksi palautetta tehdystä työstä?



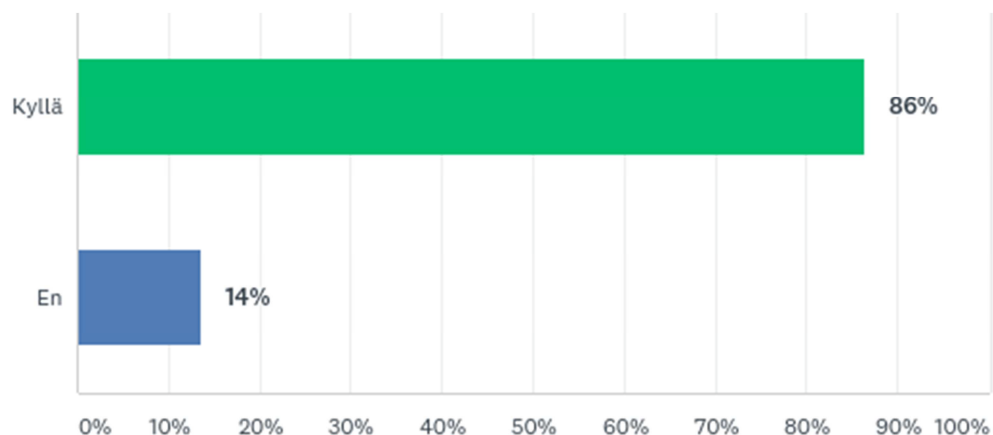
KUVIO 7. Palaute työssä

Kuviossa 7 käy ilmi, että hieman yli puolet vastaajista koki, että saa palautetta riittävästi. Toisaalta taas noin 40 % kaipaasi lisää palautetta tehdystä työstään. Positiivinen palaute nousi esiin myös yhden vastaajan avoimessa vastauksessa siitä, mikä lisäisi hänen työtyytyväisyytään.

## 5.7 Työtyytyväisyys

Viimeisinä kysymyksinä olivat yleisen työtyytyväisyyden tilan selvittäminen sekä mahdolliset ehdotukset sen kehittämiseksi. Vaikka tässä tutkimuksessa on noussut esiin jonkin verran asioita, joihin työntekijät toivovat parannusta tai eivät ole täysin tyytyväisiä on Yritys Y:llä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys yleisellä tasolla hyvällä mallilla. Kuvion 8 mukaan 86% vastaajista oli sitä mieltä, että on kaikesta huolimatta tyytyväinen työhönsä.

### Q8: Oletko kokonaisuutena tyytyväinen työhösi?



## KUVIO 8. Kokonaistyytyväisyys

Viimeisenä kysymyksenä työntekijöiltä kysyttiin avoimena kysymyksenä ehdotuksia heidän tyytyväisyyden parantamiseksi. Koska kysymys oli pakollinen, oli muutamat vastauksista vain toteamuksia, ettei mitään parannusta tarvita.

*”Lisää palkkaa. toimii joka kerta”*

*”Ehkä palkka, vaan veroprosentti niin korkea että ei sillä ole juuri mitään väliä. Olen täysin tyytyväinen tähän työhön”*

Palkankorotus tuntui olevan yleinen tyytyväisyyttä lisäävä parannus vastaajien keskuudessa, sillä tätä mieltä oli kuusi vastaajaa.

*”Kommunikaatio ja opastus muilta työntekijöiltä, jos on uusi tehtävä. Sitä paremmin viihtyy, mitä paremmin on asioista/tehtävistä perillä.”*

Perehdytys nousi esiin muutamissa vastauksissa myös tässä osiossa. Paremman perehdytyksen lisäksi yksi vastaajista toivoi myös vähäisempää kiirettä ja selkeämpää organisoitua.

*”Samat oikeudet kuin ´talonväelläkin`. Esim. palkkiot hyvästä tuloksesta kuuluisi myös vuokratyöntekijöille. Tekevät myös osan tulokseen”*

*”Työvuorot olisi hyvä saada selville aiemmin kun samana päivänä.”*

Yksi vastaajista koki epäoikeudenmukaisuutta vuokratyöntekijän oikeuksissa, kuten palkkioissa. Yksi vastaaja koki saavansa työvuorot selville liian myöhään ja toinen haluaisi tehdä vähemmän yövuoroja ja enemmän aamu- ja iltavuoroja. Myös työasennossa toivottiin parannusta, sillä yksi vastaaja oli satuttanut selkensä huonon työasennon vuoksi. Yksi vastaajista halusi tuoda esiin yhteisöllisyyden lisäämisen, joka parantaisi hänen tyytyväisyytään.

## 5.8 Johtopäätökset

Työtyytyväisyyden tila tuntuu olevan kaiken kaikkiaan oikein hyvällä tasolla, sillä 86% vastaajista oli kaikesta huolimatta tyytyväisiä työhönsä. Tämä mielestäni kertoo siitä, että jokaisessa työssä on varmasti asioita joita haluaisi parantaa tai mitä parantamalla työtyytyväisyys voisi nousta, vaikka työntekijät olisivatkin yleisellä tasolla tyytyväisiä työhönsä.

Parhaimpana asiana työntekijät nostivat esiin hyvän työilmapiirin ja työtoverit. Tämä tuli esiin useita kertoja sekä avoimessa kysymyksessä työn parhaissa puolissa, että työilmapiiriin ja työyhteisöön kuuluvissa väittämässä. Lähes kaikkiin työyhteisöön liittyviin väittämiin suurin osa oli vastannut positiivisesti ja niiden keskiarvot olivat erittäin hyvällä tasolla.

Tämän lisäksi työ itsessään sai paljon positiivista palautetta sekä mielenkiintoisuudestaan että tärkeydestään. Avoimien vastauksien perusteella parhaina asioina työssä koettiin onnistumisen tunteet, työn mielekkyys ja monipuolisuus sekä uuden oppiminen. Näiden lisäksi myös väittämässä iso osa vastaajista oli tyytyväisiä työtehtäviinsä ja työmäärä tuntui heistä sopivalta.

## 5.9 Työtyytyväisyyden kehitysehdotukset

Vaikka tutkimuksen lopputuloksena työtyytyväisyys koettiin pääosin olevan oikein hyvällä mallilla, nousi muutamia kehitysehdotuksia työntekijöiden vastauksista.

Muutamit työntekijät eivät ehkä kokeneet olevansa täysin tasavertaisia työntekijöitä suhteessa Yritys Y:n omiin työntekijöihin. Tämä kävi ilmi sekä sanallisissa vastauksissa, että väittämässä kokivatko työntekijät olevansa tasavertaisia työntekijöitä. Tähänkin kysymykseen oli silti vastattu pääosin positiivisesti, mutta muutama poikkeava mielipide löytyi. Noin 30% vastaajista ei kokenut täysin kuuluvansa työyhteisöön. Lisäksi avoimissa kysymyksissä muutama vastaaja toivoi tasa-arvoisempaa kohtelua sekä yksi koki Yritys Y:n omien työntekijöiden suhtautuvan hieman negatiivisesti uusiin vuokra-työntekijöihin. Tämä tietenkin on ymmärrettävää varsinkin jos vaihtuvuus on suuri, jol-

loin myös perehdytys on tehtävä useimmin ja vaatii aina myös vanhoilta työntekijöiltä panostusta. Osa keikkaluontoista työtä tekevästä työntekijästä tekevät työtä vain väliaikaisesti, jonka vuoksi elämäntilanteen muuttuessa työntekijä saattaa lopettaa keikkatyön. Tämä aiheuttaa vaihtuvuutta työporukassa sekä vaatii sopeutumista kaikilta osapuolilta. Yhteisöllisyyden lisääminen koko työyhteisössä voisi auttaa vuokratyöntekijöitä kokemaan olonsa vielä enemmän osaksi porukkaa ja lisätä tasavertaisuuden tunnetta. Tätä voisi toteuttaa esimerkiksi koko työyhteisöä koskevilla virkistystapahtumilla.

Perehdytys mainittiin muutamia kertoja kysymyksessä, missä työntekijöitä pyydettiin kertomaan kehitysehdotuksia. Yksi työntekijä toi esiin, että jos perehdytykseen käytettäisiin enemmän aikaa selkeentyisi uudelle työntekijälle työtehtävät nopeammin. Tämä taas toisi nopeammin tehokkuuden esiin uusissa työntekijöissä, kun he tietäisivät heti alusta alkaen mitä pitää tehdä. Muuten työntekijät eivät olleet vaivautuneet perustelemaan vastaustaan sen enempää, moni oli vain maininnut perehdytyksen kehitystä kaipaavana asiana.

On luonnollista, että työntekijät kokevat työtyytyväisyyttään parantavana asiana palkkorotuksen. Tämä asia tuli monella esiin kysyttäessä mikä parantaisi heidän työtyytyväisyyttään. Tämä on kuitenkin usein sellainen asia, mikä menee ammattiliittojen neuvottelemien työehtosopimuksien mukaan, eikä työpaikalla siihen kauheasti puututa. Palkkaan vaikuttavat myös mahdolliset tuotantopalkkiot sekä tehdyt vuorot, sillä ilta- ja yövuoroista kertyy omat lisänsä mitkä ovat myös työehtosopimuksessa määritelty.

Työntekijät haluavat kuulla palautetta työstään. Positiivinen palaute on usein se mitä työntekijät mieluiten kuulisivat, mutta rakentava palaute on silti parempi kuin ei palautetta ollenkaan. Vastaajista yli 40% ei kokenut saavansa riittävästi palautetta työstään. Palaute nousi esiin myös avoimessa kysymyksessä yhden vastaajan mainitessa sen kehityskohteena. Näistä vastauksista voisi päätellä, että osa työntekijöistä ei koe saavansa riittävästi palautetta ja kaipaisivat sitä lisää.



## **5.10 Tutkimustulokset työnilo-käsitteen kautta**

Loppuun tiivistän vielä Marja-Liisa Mankan työnilo-kaavion mukaisesti vastaustulokset, joiden pohjalta voidaan päätellä toteutuuko kukin kohta Yritys Y:llä työskentelevien vuokratyöntekijöiden keskuudessa.

### **1. Organisaatio**

Organisaation arviointi jäi tässä tutkimuksessa vähemmäksi, mutta esimerkiksi tasavertainen kohtelu ja palkkaus saivat mainintoja. Tasavertaisuus jakoi mielpiteitä paljon, hieman alle puolet vastaajista koki olevansa tasavertaisia työntekijöitä ja loput eivät osanneet sanoa tai kokivat sen negatiivisesti. Perekdytys tuli avoimissa vastauksissa esiin ja siihen moni kaipasi parannusta. Perinteisesti myös palkankorotus koettiin omaa tyytyväisyyttä parantavana asiana.

### **2. Johtaminen**

Johtamista käsiteltiin myös melko vähän tässä tutkimuksessa, mutta se nousi esiin yhdessä avoimessa vastauksessa. Vastaaja kaipasivat johtamiseen jämäkkyyttä lisää. Muuten kukaan ei maininnut johtamisesta mitään, jolloin voisi päätellä, ettei sitä koettu ainakaan kehitystä vaativana seikkana.

### **3. Työyhteisö**

Työyhteisö sai paljon kehuja monessa eri osiossa. Sekä työyhteisön väittämäosiossa, että avoimissa vastauksissa työyhteisön tuki ja vaikutus työn mielekkyyteen korostui.

### **4. Työ**

Työ itsessään koettiin mielenkiintoisena ja tyydyttävänä, sekä moni koki saavansa siitä onnistumisen tunteita. Työtahti koettiin sopivana ja moni koki työn myös tärkeänä.

### **5. Yksilö**

Omat asenteet ja elämäntilanteet vaikuttavat aina suuresti työntekijöiden tyytyväisyyteen. Työmotivaatio oli vastaajien kesken hyvin korkealla tasolla. Keikaluontoinen työ koettiin osittain hyvänä ja osittain huonona muotona. Osa koki työn vähyyden ja sen, ettei tiennyt seuraavia vuorojaan kovin paljoa etukäteen

negatiivisena asiana. Muutamat taas kokivat kyseisen työmuodon sopivan hyvin nykyiseen elämäntilanteensa.

Työnilo-käsite koostuu viidestä osiosta, mutta tärkeimpänä niistä nousee työntekijän oma asenne työtä kohtaan. Perusasioiden on oltava kunnossa, mutta jos työmotivaatio tai asenne ei ole kohdallaan, ei työ välttämättä tuo kaivattua iloa. Vastauksien perusteella voisi päätellä, että Yritys Y:llä työskentelevät vuokratyöntekijät ovat pääosin hyvällä asenteella työtä kohtaan. Työhön ollaan tyytyväisiä ja työmotivaatio on korkealla, mutta myös mahdolliset kehityskohteet nähdään.

Vertasin tässä tutkimuksessa nousseita tuloksia aikaisemmassa osiossa käsittelemääni vuokratyöntekijöiden yleiseen työhyvinvointitutkimuksen tuloksiin. Tästä näkökulmasta tarkastellessa tulokset noudattelevat samaa linjaa ja ovat yhteneväiset monilta osin. Työmotivaatio, työtehtävien mielekkyys ja työyhteisö nousivat molemmissa tutkimuksissa positiivisesti esiin.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Yritys Y:llä työskentelevien Yritys X:n työntekijöiden työtyytyväisyyden tila ja kehitysehdotuksia sen parantamiseen. Kyselyn vastausprosentti jäi kaikista toimista huolimatta hieman liian alhaisiksi, sillä hieman alle puolet työntekijöistä vastasi kyselyyn. Kyselyn voimassaoloaika oli mielestäni riittävän pitkä, sekä muistutusviestejä työntekijöille lähetettiin kaksi kappaletta. Palkinto oli myös mielestäni houkutteleva, joten en usko että vastausprosenttiin olisi pystytty vaikuttamaan tekemällä mitään eri tavalla tutkimuksen aikana. Tutkimuksesta nousi silti tiettyjä teemoja esiin jo tällä vastausmäärällä, joten suurempi vastausprosentti ei välttämättä olisi muuttanut kovin paljon näitä asioita.

Mielestäni tutkimus onnistui kokonaisuutena hyvin. Kysymykset olivat riittävät ja tuottivat analysoitavissa olevia vastauksia. Työntekijät olivat vastanneet myös kiitettävästi avoimiin kysymyksiin, joita ei ollut kuitenkaan tehty tarkoituksella pakollisiksi vastata. Näin poistettiin se mahdollisuus, ettei kyselyn avannut työntekijä jaksaa vastata kyselyyn siitä syystä, että kaikkiin kysymyksiin olisi pakko vastata. Vastanneista puolet oli aloittanut työskentelyn alle 4kk sitten ja 64% työskenteli keikkaluontoisesti. Iso osa vastaajista oli siis työskennellyt Yritys Y:llä vasta vähän aikaa ja keikkaluontoisesti. Tällä saattaa olla yhteys myös vastauksiin, sillä monet olivat nostaneet esimerkiksi juuri perehdytyksen osaksi kehityskohteita.

Analysoidessani tuloksia sekä kuvaajien että sanallisten vastausten perusteella pystyi päättämään Yritys Y:llä työskentelevien Yritys X:n työntekijöiden työtyytyväisyyden tilan. Vastaajat vaikuttivat olevat suurella prosentilla tyytyväisiä työhönsä. Työilmapiiri koetaan positiivisena, työssä jaksamista edistävänä asiana. Työtehtävät ovat mielenkiintoisia, monipuolisia ja suurimmalla osalla työntekijöistä on korkea työmotivaatio. Parannusehdotuksia myös tuli, vaikka yleisesti tyytyväisyys oli hyvällä tasolla.

Tämä tutkimus oli todella mielenkiintoinen tehdä ja toteuttaa, sillä myös minua kiinnosti suuresti työntekijöiden vastaukset ja työtyytyväisyyden tila. Olen aika ajoin ollut työtehtävissäni tekemisissä kyseisten työntekijöiden kanssa, joten myös siitä syystä tätä oli kiinnostava toteuttaa. Oli mukava huomata, että työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä.

Uskon, että johtopäätöksistä voisi olla apua kehittäessä työtyytyväisyyttä entistä paremmalle tasolle. Monet esiin tulleet asiat eivät olleet suuria tai hankalia kehittää, mutta niiden avulla työntekijät voisivat olla entistä tyytyväisimpiä työhön. Tämä luo aina myös halua jatkaa työssä ja sitoutua yritykseen pidemmäksi aikaa, sekä tietenkin tehdä parhaansa. Kun työntekijä kokee, että hänen mielipidettään omasta työtyytyväisyydestään halutaan tutkia, saattaa hän kokea olevansa tärkeämpi työntekijä yritykselle ja näin myös jatkossa tehdä työnsä entistä paremmin.

Jatkotutkimuksena voitaisiin pureutua entistä syvemmin työntekijöiden kokemuksiin sekä hyviin että kehittymistä vaativiin seikkoihin. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi yksilöhaastatteluilla, jolloin mahdollisia tarkentavia kysymyksiä voitaisiin esittää. Yritys Y voisi myös teettää kyselyn omille työntekijöilleen, jolloin vastauksia voisi verrata tässä tutkimuksessa nousseisiin tuloksiin.

## LÄHTEET

Duunitori. 2014. Vuokratyö – vapautta vai riistoa? 4.12.2014. Luettu 29.12.2017.

<https://duunitori.fi/tyoelama/vuokratyo-vapautta-vai-riistoa/>

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn Imu. Helsinki: Tammerprint Oy.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2016. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. Luettu 29.12.2017.

[http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf)

Herzberg, F. 1987. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review. Luettu 12.2.2018.

<https://pdfs.semanticscholar.org/ca2a/a2ae02ac5b738b55b12b7324fac59571b1c1.pdf>

Hietala, H. Vuokratyö. Helsinki: Talentum 2014.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Leinikki S. 2010. Päästätyössä! Selviytymisen opas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Manka, M. 2011. Työn Ilo. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2009. Ihana, kamala palaute. Helsinki: Kyriiri Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämä, Työhyvinvointi. Luettu 20.1.2018.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

S&S Consulting. 2014. Hyvä työyhteisö on arvoista tärkeimpiä. 20.11.2014. Luettu 17.1.18.

<https://www.ssconsulting.fi/yritys/ajankohtaista/hyva-tyoyhteiso-on-arvoista-tarkeimpia/>

Tilastokeskus. 2016. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Päivitetty 12.4.2017. Luettu 27.3.2018.

[http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Vuokratyöopas 2014. Luettu 26.1.2018.

<http://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6pas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P9a>

Työsuojaelu. Vuokratyö. Päivitetty 14.07.2016. Luettu 26.1.2018.

<http://www.tyosuojaelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Vilkka, H. 2015. Tutki ja Kehitä. Määrällisen tutkimuksen perusteet. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS Kustannus.

Vuorensalmi, M. 2014. Kymmenen positiivista näkökulmaa vuokratyöhön. 9.10.2014. Luettu 26.1.2018.

<https://businesslike.fi/kymmenen-positiivista-nakokulmaa-vuokratyohon/>

Yritys X:n kotisivut. Luettu 29.12.2017. [www.yritysX.fi](http://www.yritysX.fi)

Yritys Y:n kotisivut. Luettu 29.12.2017. [www.yritysY.fi](http://www.yritysY.fi)

## LIITTEET

### Kyselylomake

#### Työtyytyväisyystutkimus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Yritys Y:llä työskentelevien Yritys X:n työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen perusteella saadaan selville, mihin asioihin ollaan tyytyväisiä ja mitkä asiat kaipaivat lisähuomiota. Kaikki kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti eikä tuloksista voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

**1. Koska olet aloittanut Yritys Y:llä työskentelyn**

- ☐ alle 4kk sitten
- ☐ 4-12kk sitten
- ☐ yli 12kk sitten

**2. Työskenteletkö Yritys Y:llä tällä hetkellä**

- ☐ kokoaikaisesti
- ☐ keikkaluontoisesti

**3. Mitä mieltä olet seuraavista työtehtäviin liittyvistä väittämistä (asteikko täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä)**

- ☐ Olen tyytyväinen työtehtäviini
- ☐ Työmääräni tuntuu sopivalta
- ☐ Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia
- ☐ Koen työni tärkeäksi
- ☐ Minulla on korkea työmotivaatio

**4. Mitkä ovat mielestäsi parhaita asioita työssäsi?**

**5. Missä asioissa koet olevan kehittämisen varaa?**

**6. Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöön liittyvistä väittämistä (asteikko täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä)**

- ☐ Tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa

- Työilmapiiri on kannustava
- Tunnen kuuluvani työyhteisöön
- Tunnen olevani tasavertainen työntekijä
- Työpanostani arvostetaan työyhteisössäni

**7. Saatko mielestäsi tarpeeksi palautetta tehdystä työstä?**

- Kyllä
- En

**8. Oletko kokonaisuutena tyytyväinen työhösi?**

- Kyllä
- En

**9. Millä keinoilla tyytyväisyyttäsi työhön voitaisiin lisätä?**



## Saatekirje

Hyvä Yritys X:n työntekijä,

Hei,

Olen Elisa Parto ja opiskelen viimeistä vuotta Tampereen ammattikorkeakoulussa liiketalouden linjalla. Teen opinnäytetyönäni työtyytyväisyystutkimuksen yhteistyössä Yritys X:n kanssa, selvittääkseni teidän työtyytyväisyyttänne Yritys Y:llä. Tutkimuksen avulla saadaan selville mihin seikkoihin olette tyytyväisiä työssänne ja mitkä asiat kaipaivat mahdollisesti lisähuomiota.

Kysely koostuu työtyytyväisyyteen liittyvistä monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Vastaamiseen menee muutama minuutti. Kaikki kyselylomakkeet käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä tuloksista voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan Applen iPad. Mikäli haluat osallistua arvontaan täytä nimesi ja sähköpostiosoitteesi kyselyn päätteeksi. Nimesi ei ole yhdistettävissä vastauksiisi, vaan ne käsitellään erikseen. Arvonta suoritetaan vastausajan päätyttyä ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Kyselyyn pääset osallistumaan seuraavasta linkistä:

<https://fi.surveymonkey.com/>

Viimeinen mahdollinen vastauspäivä on torstai 08.03.2018.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselystä, laita viestiä [info@yritysx.fi](mailto:info@yritysx.fi)

Suuri kiitos sinulle ajastasi sekä mielipiteistäsi!

Ystävällisin terveisin

Elisa Parto

## Muistutusviestit

Hei,

Lähetin teille reilu viikko sitten opinnäytetyöhöni liittyen kyselyn selvittääkseni työtyytyväisyyttä Yritys Y:llä. Jos ette ole vielä ehtinyt vastaamaan kyselyyn, toivoisin, että vastaisitte viimeistään 8.3.2018. Jokaisen vastauksen saaminen on tutkimuksen kannalta tärkeää. Muistuttaisin, että kaikkien kyselyyn vastanneiden yhteystietonsa jättäneiden kesken arvomme Applen iPadin!

Mikäli olette jo vastanneet, kiitän vastauksestanne ja toivotan mukavaa kevään odotusta!

Paljon kiitoksia!

Ystävällisin terveisin

Elisa Parto

\*

Hei,

Vielä on muutama päivä aikaa vastata työtyytyväisyyteen liittyvään kyselyyn, jonka lähetin teille opinnäytetyöhöni liittyen. Mielipiteenne on tärkeä tutkimuksen kannalta, joten toivoisin, että pystyisitte vastaamaan siihen viimeistään 8.3.2018. Se vie vain muutaman minuutin ja arvomme Applen iPadin kaikkien vastanneiden yhteystietonsa jättäneiden kesken.

Mikäli olette jo vastanneet, kiitän vastauksestanne ja toivotan mukavaa kevään odotusta!

Kiitos!

Ystävällisin terveisin

Elisa Parto